

POLITIQUE GÉNÉRALE

Rémunération du personnel

Copyright © H2O

Ce document est la propriété de H2O AM .

Il est réservé à l'usage interne de H2O Asset Management.

Aucune partie de ce document ne peut être reproduite sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique ou mécanique, y compris la photocopie et l'enregistrement, à quelque fin que ce soit, sans le consentement écrit exprès d'un membre habilité de H2O Asset Management.

H2O AM a pour politique de garantir une rémunération équitable et raisonnable à tous ses employés, en fonction de leurs responsabilités, de leurs performances individuelles et de leur conduite.

OBJECTIFS :

La présente politique veille à ce que les points ci-dessous énoncés soient appliqués et garantis :

1. Les principes de rémunération sont conformes à toutes les directives réglementaires applicables ainsi qu'aux normes législatives locales
2. Les mécanismes de rémunération garantissent la cohérence et la compétitivité de chacun des postes.
3. Les mécanismes de rémunération favorisent une conduite responsable des affaires et un traitement équitable des clients (en limitant le risque de conflit d'intérêts).
4. Les mécanismes de rémunération sont alignés sur la philosophie d'investissement et les valeurs fondamentales de la société et encouragent les comportements associés à celles-ci.

ORGANISATION ET CONTROLES

1. Le Comité de rémunération est chargé de veiller à ce que les dispositions en matière de rémunération soutiennent les objectifs stratégiques d'H2O AM. Il en va de même pour le recrutement, la motivation et le bon maintien de son équipe, tout respectant les exigences réglementaires et de gouvernance.
2. Le comité de rémunération se réunit chaque année afin d'assurer un examen régulier des mécanismes et des pratiques de rémunération.
3. Les membres du Comité de rémunération sont des membres du Conseil de surveillance qui n'exercent aucune fonction exécutive chez H2O AM, afin de garantir un examen large et objectif.

PRATIQUE PROFESSIONNELLE

1. H2O AM s'assure que, lorsque la rémunération est liée aux performances, le montant total de la rémunération est basé sur une combinaison de l'évaluation des performances du collaborateur et de l'unité commerciale ou des portefeuilles concernés, ainsi que de leurs risques (y compris les risques liés à la durabilité) ; et des résultats globaux de la société de gestion.
2. Lors de l'évaluation de la performance individuelle, des critères financiers et non financiers sont pris en compte.
3. La politique de rémunération favorise également la gestion des risques et les recommandations de la conformité en ce qui concerne les risques de durabilité.
4. H2O AM veille à ce que les composantes fixes et variables de la rémunération totale soient correctement équilibrées. Ainsi composante fixe représente une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale pour permettre une meilleure flexibilité dans l'attribution de composantes variables tout en préservant l'intérêt des porteurs.
5. Sous réserve d'un montant total supérieur aux seuils définis, H2O AM s'assure qu'une partie substantielle de la composante variable consiste en un panier de parts ou d'actions de fonds gérés par H2O AM.
6. La partie de rémunération variable investie dans le panier de fonds sera différée par des versements égaux répartis sur trois ans.
7. Tous les employés ont le droit de demander un soutien financier pour la formation et le développement des compétences & connaissances. Ces demandes seront examinées au cas par cas et accordées au regard du caractère approprié et cohérent de la formation souhaitée. Toutes les opportunités de formation sponsorisées par l'entreprise doivent améliorer les performances individuelles et promouvoir une conduite responsable de l'entreprise.